

# Ahlaki Değerlerin Oyun Teorik Modellenmesi: Gedik Sistemi ve Usta – Kalfa İlişkisi

Ezgi Aydoğan<sup>1</sup>, Yiğit Aydoğan<sup>2</sup>

## Özet

Bu çalışma, günümüz işçi-işveren benzeri ekonomik ilişkilerin özgecilik üzerinden modellenmesinde ustalarla kalfaların ahlak temelli olarak düşünülebilecek etkileşimlerini bir oyun teorisi uygulamasıyla birlikte incelemektedir. Çalışmada ilk olarak ahlaka evrimsel bir açıklama getirilmiş ve iş birliği olarak ahlak teorisi kabul edilmiştir. Bu teoriye göre bugün sahip olunan ahlaki değerler, geçmiş zamanda ataların iş birliğini devam ettirmek için buldukları çözümlerin evrilmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu iş birliği zamanla insanın en yüce değeri olan ahlaki ortaya çıkmıştır. İktisat biliminde son yıllarda ahlaki değerleri dahil ederek modeller kurulmaktadır. Bu durum oyun teorik modellerde de görülmektedir. Bu çalışmada ahlaki değerlerin oyun teorik modellenmesi yapılmıştır. İktisadi ajanların arasındaki hiyerarşik ilişkinin ve çıkar çatışmasının esnetildiği modelde, usta – kalfa ilişkisinden hareketle, Çok Taraflı Cezalandırma Stratejisi'nin (ÇTCS) önemi tartışılmıştır. Ajanlar arasında kesin ancak aynı zamanda belirsiz bir hiyerarşi olması, hayatın olağan akışında -gedik kısıtı olsa dahi- kalfanın ustalık geleceği, kalfanın ustaya sağladığı faydadan etkilenmesini gerekli kılmaktadır. Oyun çıktılarının ilgili sektörün yeni firmaların girişi ya da firma sahipliği açısından tam ya da eksik rekabet altında olmasına göre değişmediği tartışılmıştır. Ücret fonksiyonuna ahlaki kısıt eklenmesi de modelin literatüre önemli katkılarındandır.

**Anahtar Kelimeler:** iş birliği, ahilik, çok taraflı cezalandırma stratejisi, gedik sistemi, özgecilik.

**Jel Kodları:** B15, C71, D21

## Game Theoretical Modelling of Moral Values: Gedik System and Master – Journeyman Relations

### Abstract

This study examines the interactions between masters and journeymen, which can be considered morally based, in modeling present-day economic relationships between labor and employers through altruism within the framework of game theory. The study first tries to explain morality in an evolutionary basis and considers moral theory as cooperation. According to this theory, moral values, that are relevant today, are emerged from evolution of solutions found by ancestors to maintain cooperation during the old times. This cooperation gave birth to morality in time, the highest value of humankind. Moral values are increasingly added to economic modeling in recent years. This is also the case for game theoretical models. In this study, moral values have been modeled in a game theoretical framework. In a model where the hierarchical relationship and conflicts of interest among economic agents are relaxed, the importance of the Multilateral Punishment Strategy (MPS) has been discussed based on the master-journeyman relationship. The existence of a definite yet uncertain hierarchy among agents necessitates the journeymen's consideration of their future mastery, influenced by the benefits provided to the master, despite the presence of Gedik constraint. The study also discusses how the outcome of the game being robust against whether the relevant sector operates under perfect or imperfect competition in terms of new firm entry or firm ownership. The addition of a morality constraint to the wage function is another significant contribution of the model to the literature.

**Keywords:** cooperation, ahilik, multilateral punishment strategy, gedik system, altruism.

**Jel Codes:** B15, C71, D21

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Çalışma Etik Kurul kararı gerektirmemektedir.

### Yazarların Makaleye Olan Katkıları

E.A. ve Y.A. araştırmanın tasarımı ve uygulanması, sonuçların analizi ve metnin yazılmasına katkıda bulunmuştur. E.A.'nın makaleye katkısı %50, Y.A.'nın %50'dir.

### Çıkar Beyanı

Çalışmada herhangi bir çıkar ilişkisi/çatışması bulunmamaktadır.

<sup>1</sup> Ar. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisat Bölümü, Kırklareli/Türkiye, ezgi.uysal@klu.edu.tr, ORCID ID: 0009-0002-4851-1785

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisat Bölümü, Kırklareli/Türkiye, yigit.aydogan@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1823-0352

## 1. İş Birliği Olarak Ahlak

İktisadın ahlaki bir bilim olduğunu kabul ettiğimiz takdirde iktisat, klasik iktisadın varsayımlarından en çok rasyonel birey ile çatışmaktadır. Çünkü klasik iktisatta kabul edilen bireyin iktisadi olan dışında herhangi bir amacı ya da aracı yoktur. Halbuki gerçek dünyadaki birey öyle midir? Gerçek dünyadaki birey, ahlak iktisadının tanımında da yola çıkarsak değerler setinden hareketle iktisadi tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bireyin değerler seti son derece normatif olup onu neyi yapmaması ya da neyi yapması konusunda yönlendirmektedir. Bu durumda ekonomik insan ile çatışan bir ahlaki insan vardır. İktisattaki birey ahlaki birey olarak kabul edildiğinde aynı zamanda o sosyal birey olarak da kabul edilmelidir. Çünkü ahlaki davranışın niyeti ne olursa olsun (ister bencil ister özgeci) sonucu toplumsal olanla ilgilidir. Bireyin toplumsallaşmasının ve hatta ahlaki birey olmasının temelinde ise tek başına yetememe ve diğer insanlarla iş birliği yapması vardır. Çünkü Platon'a göre insanlar daha doğdukları andan itibaren birbirinden farklıdır. Bu farklılık her bir insanın farklı yeteneklere sahip olmasına yol açmıştır. Dolısıyla bir insan ihtiyaçlarını gidermek için diğer yeteneklere sahip insanlarla ilişki içinde olmalıdır. Böylece birçok eksik birçok insanın bir araya gelmesini sağlamıştır (Platon, 2018, s. 45). İnsanlar yardımlaşarak, iş birliği yaparak bir toplumsal düzen içerisinde yaşamaya başlamıştır. (Platon, 2018, s. 55). Bu toplumsal düzeni sürdürmek için ahlak ortaya çıkmıştır. İhtiyaçtan doğan iş birliği insanın en yüce duygusu olan ahlakı ortaya çıkardı. İş birliğinin ahlaka dönüşmesinde iki temel aşama vardır. İlki iş birliği yapmak ikincisi ise kültürel örgütlenme biçimleri oluşturmaktır (Tomasello, 2020, s. 12).

Ahlak son zamanlarda evrimsel olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu konuda özellikle evrimsel psikoloji ve biyoloji alanında yapılan çalışmalardan yararlanılmaktadır. Çünkü ahlaki değerler hem genlerden hem de kültürden etkilenmektedir. Gen ve kültür birbiriyle belirli şekilde etkileşir. Kültür genlerin seçildiği çevrenin bir bölümünü sağlarken, genetik yeteneklerimiz kültürel evrimi etkilemektedir. Böylece ahlaki duyguların uzun süredir evrimleştiği ve biyolojik olarak miras alınan bir temele sahip olduğu iddia edilmektedir (Hodgson, 2014, s. 85). Ahlakı değerlere evrimsel yaklaşımda şu bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bugün insanlar arasında ahlaki değerler üzerine kurulu bir toplum sistemi varsa bu durumun nedeni eski zamanlarda bir kabilenin diğer kabileye üstün gelmesini ve yayılmasını sağlayan özellikler; itaat, özgecilik, sempati ve sadakat gibi son derece ahlaki değerlerin fazla olmasıdır (Hodgson, 2014)

İş birliği olarak ahlakı ele alan bu çalışmada insanların neden ve nasıl iş birliği yaptığını evrimsel psikolojideki çalışmalardan yararlanarak açıklanmıştır İş birliği doğada iki temel biçimde görülmektedir. Bireyin başkasının yararına fedakarlıkta bulunduğu özgeci yardım; her iki tarafın da fayda sağladığı, karşılıklı yarara dayalı iş birliğidir. Ahlak olarak adlandırılan insana özgü iş birliği türüne doğada iki şekilde rastlanır. Birinde birey karşısındakine yardım etmek için şefkat, ilgi, iyilik gibi güdülerle fedakarlıkta bulunabilir. Diğerinde ise, iletişim ve etkileşim halindeki bireyler adalet, eşitlik gibi tarafsız güdülerle herkesin dengeli bir şekilde fayda görmesini sağlamaktadır. İlk duruma iyilik güdüsü ya da iyi olanı yapma derken ikinci duruma doğru olanı yapma adalet güdüsü denilmektedir (Tomasello, 2020, s. 11). Duygudaşlık denilen ahlak türü en temel olandır. Çünkü diğer insanların karşılık beklemeden iyiliğini düşünmek aslında ahlaki olanın zorunlu şartıdır. Temeli ise akraba seçiliminde yatan anne baba bakımındır. Memelilerde ise sevgi hormonu denilen oksitosin ile düzenlenen özellikle memelinin yavrusunu korumasına dair her şeyi içermektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında doğada nerdeyse bütün memeliler yavrularına karşı duygudaşlık temelli ilgi göstermektedir; ancak bazı türler bu ilgiyi akraba olmayan canlılara da göstermektedir. Adalet ahlakı ise kuvvetle muhtemel insan türüyle sınırlıdır (Maymunlardaki ültimat om oyunları da eklenebilir). Buradaki temel sorun ise birden fazla bireyin çıkarının söz konusu olmasıdır. Adaletli olmak ise bütün bu bireyler arasında bir tür denge bulmaya çalışmak demektir. Adalet ahlakı, duygudaşlık ahlakından çok daha karmaşıktır. Başka bir anlamda duygudaşlık ahlakı saf bir iş birliği iken, adalet ahlakı ise birden fazla katılımcının çeşitli güdülerinden ileri gelen çatışan taleplerine karşı dengeli sonuçların arandığı bir iş birliğidir (Tomasello, 2020, s. 12). Bu iş birliği halinde olan canlılarda bencil bir taraf vardır çünkü Kendi hayatlarına ve sağlıklarına dikkat etmek zorundadırlar aksi takdirde pek fazla döl bırakamazlar. İnsan türündeki ortaklık hali, yardımlaşma, iş birliği bir bakıma bu bencil tarafın üzerinde oturmaktadır. İnsanda bulunan özgeci güdüler ise tek bir

özelliğidir. Daha ziyade insanların kendi şahsi özellikleri bulunan farklı alanların her birinde bir miktar özgeçildir. Bu konuya ekonomi çerçevesinden bakıldığında meta içeriğine göre mallar, hizmetler ve bilgi gibi üç tip insan özgeçiliği tanımlanabilir (Tomasello, 2019, s. 21). Yiyecek gibi mallar üzerinde özgeçilik yapmak cömertliktir. Bir insana ulaşamadığı bir şeyi ulaştırmak gibi hizmetler ise yardımlaşmadır. Diğer insanlarla özgeçici bir şekilde bilgi ve tutum paylaşmak ise bilgilendirici olmaktır (Tomasello, 2019, s. 23). Bu üç özgeçilik tipini birbirinden ayırmak önemlidir. Çünkü her birinin karı ve zararı farklıdır.

Tomasello ve ekibi çalışmalarında insandaki bu üç tip özgeçici davranışların doğuştan mı yoksa kültürel mi olduğunu araştırmış ve açıklamaya çalışmıştır. Denek olarak 14-18 aylık bebekler kullanılmış ve davranışları gözlemlenmiştir. Yapılan çalışmalarda yardımlaşma davranışının insanın kültürel ortamında yaratılmadığı sonucuna varılmıştır. Özellikle bu konu başlığında ödüllendirmeler dahil edilerek yapılan çalışmalar oldukça dikkat çekicidir. Yirmi aylık iki grup bebek incelenmiş bazı bebeklere yardım ettiklerinde somut bir ödül verilirken diğer bebeklere hiçbir ödül verilmemiştir. Birkaç aşamalı yapılan bu deneyde beşinci aşamanın sonunda, beş sefer ödüllendirilmiş olan bebekler, ödüllendirilmemiş olanlara kıyasla daha az yardım etmiştir. Varılan sonuç ise şudur: Dışsal ödüller, özünde oldukça motive edici olan etkinliklerdeki öz motivasyonu baltalamaktadır (Tomasello, 2019, s. 25). Sonuç olarak bebekler salt ödül için veya ailelerini memnun etmek için yardım etmezler. Tomasello'nun dışsal ödüllerin yardımlaşma gibi ahlaki duyguları teşvik etmediğine dair çıkarımlarını dikkate alan Samuel Bowles (2016) bu durumun kamu politikaları için de iyi bir tavsiye olacağını düşünmüştür. Bununla ilgili verdiği bir örnek ise hafta sonları insanların ücretli mesailere kalmak konusunda isteksiz davranmasıdır. Çünkü herhangi bir insana teşvik vererek ona bir şey yaptırmaya çalışmak aslında o insanın sadece maddi kazancı önemsemesiyle ilgilidir. Halbuki insanlar hafta sonu ücretli mesaiye çalışmak yerine ailesine vakit ayırmak isteyebilir (Bowles, 2016, s. 45).

Hem şempanzeler hem de insan bebeklerinde başkalarına belli durumlarda yardım ediyor olsa da yalnızca bebeklerin yaptığı ise ihtiyaç duyulan bilgiyi paylaşma yardım türüdür. İnsan bebekleri on iki aydan itibaren dil kullanarak ya da parmaklarıyla işaret ederek birbirlerini bilgilendirmektedir. Şempanze ve diğer kuyruksuz maymunlar herhangi bir şeyi işaret ederek göstermezler (Tomasello, 2019, s. 34). İnsansı maymunlar yiyecek gibi kaynakları paylaşma konusunda pek de özgeçici davranışlar sergilemezler. İnsan bebekleri bu konuda daha cömerttir (Tomasello, 2019, s. 35). İnsanlar en yakın primat akrabaları ile kıyaslandığında ortaklaşmacı davranışlar sergilemektedir. Bu bağlamda niyet paylaşımı için gerekli beceri ve motivasyonların evrimsel kaynağı ise iki taraflı iş birlikleridir. Ayrıca bu iki taraflı iş birliği insan özgeçiliğinin temelini oluşturmaktadır.

İnsansı maymunlarda görülen grup etkinliklerinden insanları iş birliğine gelebilmek için üç dizi evrimsel süreçten geçmek gerekmektedir.

İlki ortak amaçları ve eşgüdümlü görev dağılımlarını da içeren karmaşık şekillerde birbiriyle eşgüdüm içinde olabilmek ve iletişim kurabilmek amacıyla sosyal-bilişsel beceri ve motivasyon geliştirdi. Hem hedef hem dikkat ortaklığı kurulmuştur. Hedef ortaklığı ile kast edilen biz modunda davranabilmek olmuştur. Dikkat ortaklığı ise ortak hedef konusunda bakış açısı oluşturmalarıdır. Bu konuda fizyolojik bir özellik ön plana çıkmaktadır. İnsanda göz akı denilen tabaka diğer canlılara göre yaklaşık üç kat daha büyüktür. Bu da bir başkasının bakış açısını takip etmeyi kolaylaştırmaktadır (Tomasello, 2019, s. 68).

İkincisi böylesi karmaşık iş birliği etkinliklerine girişebilmek için ilk insanlar insansı maymunlara göre birbirlerine özellikle de yiyecek konusunda daha hoşgörülüdürler.

Üçüncüsü ise bu hoşgörülü ve işbirlikçi insanlar sosyal norm gibi kurumsal uygulamalar geliştirmişlerdir. Böylece davranış standartlarına dair karşılıklı beklentiler gelişir ve herkes bu standartları uygulamaya hazırdır. (Tomasello, 2019, s. 55). Öncelikle bu normları iş birliği yaptıkları ortaklarına karşı sonrasında içinde yer aldıkları sosyal gruba karşı geliştirmişlerdir. İnsanlar böylelikle birey olma yolunda diğer primatlardan farklı olarak kültürel bir boyut bulunduru. Böylece ait oldukları kültürde işler nasıl ilerlemekte ve kendilerinden ne beklenildiğini öğrenmelidir. İnsan kültürel olarak yetişmeye ve

olgunlaşmaya biyolojik olarak uyarlanmıştır. Bu kültürel ortam iş birliği sayesinde inşa edilmiştir (Tomasello, 2019, s. 87).

Böylece insan ahlakı konusunda iki temel önerme ortaya çıkmaktadır. Birincisi insanlar yalnızca kendi çıkarları için değil başkalarının iyiliği ile gerçekten ilgilendikleri, sosyal normları desteklemeye çalıştıkları, kendi iyiliği için etik davranmaya değer verdiğinden dolayı iş birliği yapar. Aynı nedenlerle insan başkalarının davranışlarını sömürenleri cezalandırır. İçinde bulunduğu grubun yararına, ortak amacın başarısına kişisel maliyetle bile katkıda bulunmak memnuniyet, gurur, sevinç duyguları uyandırır. Böyle davranmamak ise utanç ve suçluluk kaynağıdır (Bowles, Gintis, 2011, s. 45). Bu ahlaki duygulara sahip olduk çünkü atalarımız iş birliği yapmaya ve etik normları desteklemeye yatkın birey gruplarının hayatta kalma ve diğer gruplara göre genişleme eğiliminde olduğu hem doğal hem de sosyal olarak inşa edilmiş ortamlarda yaşamışlardır. İlk önerme toplum yanlısı davranış için motivasyonlarla ilgilidir. İkincisi ise bu iş birliği evriminin uzak evrimsel kökenlerine ve süregelen devamına işaret etmektedir (Bowles, Gintis, 2011, s. 46). Sonuç olarak hayatta kalmak için iş birliği gereklidir ve iş birliği ahlaki değer ve kültürlerin temelini oluşturmakta ve gen- kültür evrimi sayesinde yeni nesillere aktarılmaktadır (Eren, 2021).

Antik Yunan'dan 21.yüzyıla kadar birçok düşünür iş birliği ile ahlaki ilişkilendirmiştir. (Tablo:1) Yapılan evrimsel çalışmalar ise bu ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Şimdi ise sıfır toplamı olmayan (ya da iş birliği) oyun teorisini ahlaki değerler hakkında sınanabilir tahminler yapan kapsamlı bir teoriye dönüştürmek için kullanalım (Curry, 2016).

**Tablo 1.** İş Birliği ve Ahlak İlişkisi

Aristoteles	Adalet bütün toplumun yararına olandır veya ortak faydadır.
St. Augustine	İnsan hukuku bu fani yaşama ait olan şeyleri elde etmek isteyen insan iradesinin yaptığı bir tür iş birliğini güvence altına almak için sivil itaat ve yönetimin düzenli uyumundan oluşur
Thomas Aquinas	Bir grup özgür insan toplumun ortak iyiliğine yönlendirilirse onların devleti haklı ve adil olacaktır.
David Hume	Ahlaki tutkular; kamu yararı, ortak amaç, toplumun çıkarı, insanlığı iyiliği gibi şeyleri vadeder.
Bishop Joseph Butler	İnsanlığın bir topluluk olması, hepimizin birbiriyle ilişkili şekilde ayakta durması, her bireyin desteklemesi gereken bir kamusal amaç ve toplumsal çıkar bulunması, ahlakın bütünüdür.
Bertrand Russell	İnsanların arzuları çatışır ve bana göre "iyi" ise bu çatışmadan bir çözüm bulmak için tasarlanmış sosyal bir kavramdır.
Henry Hazlitt	Sosyal iş birliği çoğumuzun amaçlarına ulaştığı en önde gelen araçtır. Adaletin kendisi ise uzun vadede sosyal iş birliğini korumak ve geliştirmek için işe yarayan kural ve ilkelerin gözetilmesidir.
John Rawls	Adalet koşulları, insan iş birliğini hem mümkün hem de gerekli olduğu normal koşullar olarak tanımlanabilir.
John Mackie	Protagoras, Hobbes, Hume ve Warnock, ahlakın çözmek için gerekli olduğu sorun hakkında en azından genel olarak hemfikirdir: sınırlı kaynaklar ve sınırlı sempatiler birlikte hem çatışmaya yol açan rekabeti hem de karşılıklı olarak yararlı olacak iş birliğinin yokluğunu yaratır.
David Wong	İnsanoğlunun gereksinimleri arasındaki içsel çatışmaları ve kişilerarası çıkar çatışmalarını çözmesi gerekir. Ahlak, bu ihtiyaçlara yanıt olarak gelişen sosyal bir yaratımdır.
Daniel Hausman ve Michael McPherson	Bireysel etkileşimleri yöneten normatif ilkeler, çıkar çatışmalarını karara bağlamak ve iş birliğinin yararlarını güvence altına almak için insani icatlardır.

**Tablo 1.** (Devamı)

Jonathan Haidt	Ahlaki sistemler, bencilliği bastırmak veya düzenlemek ve aynı zamanda işbirlikçi sosyal yaşamı mümkün kılmak için birlikte çalışan birbirine bağlı değerler, erdemler, normlar, uygulamalar, kimlikler, kurumlar, teknolojiler ve gelişmiş psikolojik mekanizmalar dizileridir.
Alan Fiske	Ahlak, başkalarıyla uzun vadeli sosyal iş birliğine dayalı ilişkilerin oluşturulmasını ve sürdürülmesini kolaylaştırma işlevi görür.
Michael Tomasello	İnsan ahlakı başkalarıyla iş birliği yapmak için bir dizi beceri ve güdü olarak evrimsel biçimde ortaya çıkmıştır.
Joshua Greene	Ahlakın temel işlevi iş birliğini teşvik etmek ve sürdürmektir.

Kaynak: Curry (2016, s. 27)

## 2. Ahlaki Değerlerin Oyun Teorik Modellenmesi

İş birliği olarak ahlak insanın toplumsal yaşamında tekrar eden iş birliği ve çatışma problemlerine biyolojik ve kültürel çözümler sunmaktadır. Oyun teorisi ise bu problemlerin ve çözümlerin neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Bu oyun teorik modellerde ön plana çıkan ise karşılıklı ilişki, iş birliği, kazan-kazan modeli ve sıfır toplamı olmayan oyunlardır (Curry, 2016). Klasik oyun teorisinin en meşhur örneği mahkumlar ikilemi iş birliği yapmak yerine iş birliğinden kaçmak ve oyuncunun sadece kendi getirisiyle ilgilenmesiyle ilgilidir. Ancak yapılan deneylerde insanlar iş birliği yapmayı tercih eder. İş birliği yapmaktan kaçındığı durumlarda ise karşı tarafa güvenmediği ya da sömürüleceği fikrinden dolayı kaçmaktadır. Sıralı oyunlarda ikinci hamle yapan oyuncu ilkine göre karar verir. İş birliği yapmaktan kaçma nedeni ise daha yüksek bir getiri değil sömürülmekten kaçınmaktır (Bowles, 2016, s. 54). Yapılmak istenen insanların ahlaki ilkelerini karar verme süreçlerine dahil ederek bireysel davranışlar modellemektir.

İş birliğini ahlaki değerlere dahil ettiğimizde şu oyunlar ortaya çıkmaktadır (Curry, 2019):

Kaynakların akrabalara tahsis edilmesi: İnsanlar ve onların yakın primat ataları çoğunlukla genetik akrabalardan oluşan gruplar halinde yaşadılar ve bundan dolayı akrabalara tahsis etme sorunuyla karşı karşıya kaldılar.

Karşılıklı fayda için koordinasyon: Karşılıklı çalışmak yalnız çalışmaktan daha fazla fayda sağlayabilir. İnsan ahlaki doğasının anahtarı karşılıklıdır.

Takas (Mübadele): Bazı durumlarda karşılıklılığın faydaları belirsizdir. Bu durum faydaların farklı zamanlarda aktarılmasından kaynaklanabilir. Bedavacılık sorunu doğabilir. Eğer tekrarlanabilir bir iş birliği olursa bu durumda iş birliği güven altına alınır.

Şahin güvercin oyunları: Bu oyunlarda zayıf taraf kaynağını daha güçlü tarafa devreder. Böylelikle her iki taraf gerçek bir dövüşün maliyetinden kurtulur.

Kaynakların bölünmesi: çatışma çözümüne adalet, eşitlik gibi ahlaki ilkelerle çözüm bulunmaya çalışılır.

Mülkiyet: Çatışma çözümüne mülkiyet hakları, mülkiyete saygı gibi ahlaki ilkelerle çözüm bulunur.

Böylece iş birliği olarak ahlak insanların belirli iş birliği türlerini ahlaki olarak iyi göreceğini öngörmektedir. İnsanlar aileye yardım etmeyi, grup sadakatini, cesur olmayı, otoriteye boyun eğmeyi, ihtilafli kaynakların bölüşülmesi, mülke saygı duymak gibi davranışları iyi ve güzel ahlak olarak nitelendirir (Curry, 2016).

Ahlaki değerlerin oyun teorisine girmesiyle birlikte oyun teorik modellerde iki tip insandan söz edilir. Biri rasyonel, kendi çıkarını gözeten ve maksimize etmeye çalışan ekonomik birey; diğeri özgeci, fedakâr, sosyal norm ve değerlere sahip ahlaki bireydir. Bu bireyleri düz bir çizgi üzerinde düşünülüğünde bir uçta Nash'in rasyonel bireyi varsa diğer uçta Kant'ın ahlaki bireyi vardır. Son

zamanlarda Immanuel Kant'in ahlaki fikirleri kullanılarak oyun teorik modellere yeni bir bakış açısı getirilmiştir. Bu modellere değinmeden önce Kant'ın ahlaka yaklaşımı kısaca değinmekte yarar vardır. Aslında Kant'ın bireyi o düz çizgide sadece Nash'in bireyinden uzak değildir aynı zamanda diğer ahlak felsefecilerinin bireyinde de uzaktadır. Onu daha iyi anlamak için yaşadığı dönemin içinde değerlendirmek gerekir. Kant bir aydınlanma çağı filozofudur. Onun düşüncelerinin şekillendiği ortamda insan tüm geleneksel dini dogmalardan arındırılmaya çalışılır. Bu zamana kadar tanrı üzerine kurulan sistem yıkılmış yerine akıl ön plana çıkmıştır. Peki bu zamana kadar tanrı, din üzerine kurulan düzen nasıl sağlanacaktır. Birey ve toplum arasındaki veya içsel olanla dışsal olan arasındaki ya da tekilden bütüne giderken düzeni kuracak olan nedir? İşte Kant'ın ahlaki düşünceleri bu sorular üzerine şekillenmektedir. Kant iki önemli eseri "Saf Aklın Eleştirisi"nde insanı doğal bir varlık, doğanın bir parçası olarak görüp anlamlandırmaya çalışırken; "Pratik Aklın Eleştirisinde" insanı akıl sahibi bir varlık olarak görüp ahlaki değerlerle ilgilenmiştir. Böylece Kant doğal varlık olarak görülen insanı aynı zamanda ahlaki varlığa ve akıl sahibi bir varlığa dönüştürmeye çalışmıştır.

Kant'ın ahlak felsefesi akılla temellendirilmiştir. İnsanların doğru ile yanlış arasındaki farkı ayırt edebilmelerinin insan aklına has olduğunu düşünüyordu ve insanlar doğru ile yanlışın ne olduğunu bilebilirdi çünkü insan bu bilge ile doğuyordu. Kant'a göre insan ahlak açısından neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyen ussal bir yeteneğe sahiptir. (Kant, 2020, s. 43).

*"Bütün ahlak kavramlarının yeri ve kaynağı a priori olarak akılda bulunur; hem de en yüksek derecede kurgusal olan akılda olduğu kadar sıradan insan aklında da; bu kavramlar deneysel, bundan dolayı da sırf rastlantısal olan bilgilerden çıkarılmaz; bizim için en yüksek ilkeler olmalarını sağlayan değerlilikleri, bu kaynakların tam bu saflığında yani saf Pratik akıl yetisini bütünlüğünde belirlemek, yalnız teorik bakımdan gerekli değil, Pratik bakımdan da çok büyük önem taşır."*

Akılla temellendirilmesi ahlak, her türlü deneyimden önce geldiği için herkes için her zaman ve her toplumda geçerlidir. Ahlak yasası "kesin bir buyruktur" yani bir zorunluluk, bir ödevdir. Kant'a göre ahlaksal olarak doğru bir davranışı belirleyen şey niyettir, eylemin sonucu değildir. Kant'ın ahlaksal niyete verdiği önemi şu şekilde belirtir (Kant, 2020, s. 46).

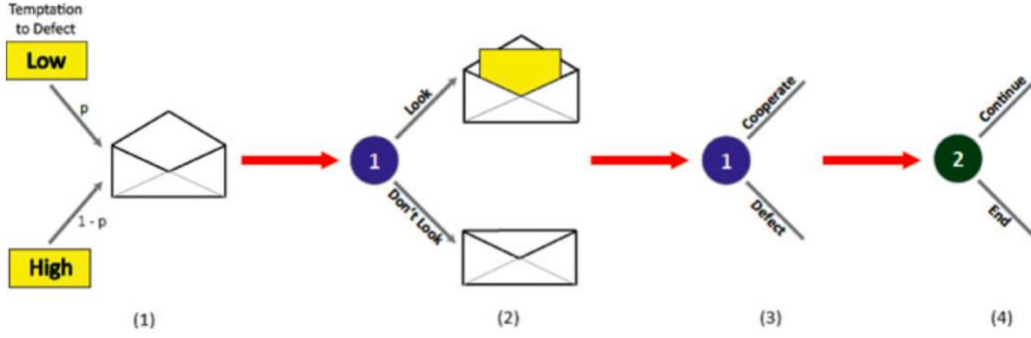
*"Kendi başına saygı görmeğe layık ve başka hiçbir amaç olmaksızın iyi olan bir isteme kavramı eylemlerimizin bütün değerini belirlemede hep en üstte duran ve diğer her şeyin koşulunu oluşturur"*

Böylece Kant'ın ahlakının kaynağı akıldır. Akıl sahibi bir varlık olan insan doğadan bağımsızdır. Dolayısıyla eylemlerini nedensellik ilişkisi dışında sınıyabileceği genel bir ilkeye ihtiyaç duymaktadır. Bu yasa öyle bir yasa olmalıdır ki genel yasa olarak konmaya uygun olmalı ve kendi içerisinde aynılığı dile getiren bir önerme olmalıdır (Kant, 2002, s. 31). Diğer bir ifadeyle davranışımız evrenselleştirilebilir olmalıdır. Kant bu durumu maksim olarak ifade etmektedir. Kant'ın ahlak yasasında diğer bir önerme ise insanlığı her daim bir amaç olarak görmektir. Kişi, insanlığı kendisinde ve diğer insanlarda bir araç olarak değil her zaman bir amaç olarak görecektir şekilde hareket etmelidir (Kant, 2002, s. 41). Böylece ahlak yasasını ilgilendiren eylemin sonucundan ziyade eylemi gerçekleştiren kişinin düşünceleridir. Ahlaki olanı nedensellik ilişkisi içerisinde düşünülmemelidir. Herhangi bir eylemi kendisi için yapmak gerekir. Bu Kant'ın ahlaki ödev duygusudur. Eğer eylem bencil güdülerle iyi olmaya çalışmak ya da karşılıklılık beklentisiyle yapmak gibi nedenler içeriyorsa sonuç ne kadar iyi olursa olsun eylem ahlaki değildir. Herhangi bir ahlaki eylem sadece kendisi için yapılmalıdır. Bir ödül kazanmak veya bir cezadan kaçmak için yapılmamalıdır. İşte Kant'ın ahlaki bireyi bir uca yerleştirmemizin nedeni budur. Onun ahlaki bireyi Grek filozoflardan, Hume'dan, Locke'dan ve evrimsel psikologların bireyinden oldukça farklıdır.

Laffont (1975) çalışmasında kişisel çıkarlar ile çelişen kolektif çıkarlara değinmiştir. Bu noktada insanları Kant'ın ödev ahlakına uygun davranmaya teşvik etmenin bazı makro ekonomik politikalara uygun çözüm sunacağından bahsetmiştir.

Hoffman vd. (2016) Kant'ın ödev ahlakının oyun teorik modellerle açıklanıp açıklanamayacağını tartışmışlardır. Bu durumu zarf oyunu üzerinden teorik olarak ele almışlardır (Hoffman vd., 2016).

Şekil 1. Zarf Oyunu



Kaynak: Hoffman vd. (2016)

Zarf oyunu iki oyunculu tekrarlanan bir oyundur. Her turda bir oyuncu iş birliği maliyetlerini belirten bir kart içeren kapalı bir zarf almaktadır. Oyuncu zarfa bakmayı veya bakmamayı seçebilir. Ardından iş birliği yapmayı ve yapmamayı tercih edebilir. Daha sonra ikinci oyuncu bir sonraki tura devam edebilir ya da oyunu bitirebilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken birinci oyuncunun zarfa bakıp bakmayacağını ikinci oyuncunun bilmemesidir. Zarf oyunu sayesinde ahlakın ilginç yönleri yakalanabilir (Hoffman, 2016). Bu oyunun sırası şu şekildedir:

1. Özgecilik: İyilik yapmak ne kadar incelikli bir davranış olsa da kendimiz için fayda beklentisiyle motive olup olmadığı önemlidir. İnsanlar gerçek anlamda bencil mi yoksa özgeci mi?
2. Prensipler: Neden stratejik insanlar yerine ilkeli insanlar daha çok sevilir? Çünkü stratejik insanlar her kararın faydasını ve maliyetini düşünerek hareket eder. Büyük bir ayartma karşısında bencilce hareket edebilirler. İlkeli insanlar ise fayda ve maliyet karşısında daha az duyarlıdır.
3. İnsanlardan Faydalanmak/İnsanları Kullanmak: Kant'ın insanlığı amaç edinmek ilkesi burada devreye girmektedir.
4. Güdülere Dikkat Etmek: Bir eylemin ahlaki değeri aktörün motivasyonuna dayalıdır. Güdülerimiz önemli çünkü iyi davranma konusunda güvenilir olup olmayacağımıza dair önemli bilgiler sağlamaktadır.
5. Karşılık Beklentisi Olmadan Fedakârlık Yapmak: Bunlar genellikle tek seferlik kahramanca ve tehlikeli eylemler sırasında herhangi bir karşılıklılık olasılığının olmadığı durumlarda insanların neden iş birliği yaptığını açıklamaya yardımcı olmaktadır. Vatandaşlarını kurtarmak için kendilerini el bombasına atan askerleri veya bir okul saldırısı sırasında öğrencilerini kurtaran Virginia Üniversitesi'nde profesör hikayelerine benzer hikayeleri düşünülebilir. Aşırı fedakârlık eylemleri sırasında iş birliğinin müzakereden ziyade sezgisel olması daha olasıdır ve karşılıklılık olasılığını düşünmeden iş birliği yapan kişiler daha güvenilirdir. Ayrıca insanların gözlemlendiklerini bildiklerinde sezgisel olarak iş birliği yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu tahmin edilir.

### 3. Osmanlı Ekonomisinde Usta (- Usta) – Kalfa İlişkisi Üzerine Bir Oyun

Bu bölümde Osmanlı'da ekonomik ilişkilerin özgecilik üzerinden modellenmesinde ustalarla kalfaların ahlak temelli olarak düşünülebilecek ilişkileri incelenmiştir. Müslüman meslek sahiplerinin esnaf birliği olarak görülen Ahilik ahlak ekonomisi için önemli bir kurumdur. Ahiler çıraklıktan başlayıp, kalfalık ve ustalığa kadar yıllar süren bir kardeşlik-öğreticilik ilişkisi öngörmüşlerdir. Bir kalfa eğitimini tamamlayıp ustalığa ulaştığında o mesleği bağımsız olarak icra edebilmek için kendi ustasının, ahi meclislerinin ve ilgili idarecilerin onayı gerekmektedir. Mesleki eğitimi süresince herhangi bir olumsuzluğa sebep olmamak, şikayet konusu olmamak gibi hassas koşullar kalfaların tabi oldukları meslek ya da ekonomi dışı kodların da katılımını göstermektedir (Şahinkesen,1991, s. 392). Çeşitli iş kollarında ya da

mesleklerde usta sayısının sınırlanması ve bu ustalık hakları üzerine 18. yüzyılda gedik kavramının doğması Osmanlı ekonomisinde önemli bir kilometre taşıdır. Gedik özetle kalfaların vakti geldiğinde doğrudan usta olabilmesinin önüne ahilikteki gibi kitabi koşullar dışında kota ya da kontenjan benzeri bir set çeken, bir araç gereci, iş yerini ya da soyut bir lisansı temsil edebilen, bazı durumlarda alınıp satılabilen, bölünebilen, çeşitli kurullar ya da meclisler tarafından üzerinde hüküm kurulabilen ve transfer edilebilen, miras bırakılabilen oldukça heterojen bir kavramdır (detaylı bilgi için bkz.: Yıldırım, 2008 ve Ağır & Yıldırım, 2015). Ölüm gibi çeşitli gelişmeler sonucunda boşta kalan gedik/haklar ile ilgili yaşanabilecek dinamikler üzerine buradaki model için de kritik olan bazı ek noktalar şöyle sıralanabilir:

- Gedik meslek dışından kimselere verilemez
- İdari yetenek sahibi ve itibarlı kalfaya devredilebilir
- Varis başka bir esnafa bağlı değilse devralır (Yıldırım, 2008, ss. 386-387)

Gedik kısıtı nedeniyle iş yeri açılmadığından kalfaların usta olamayışı ve kalfa statüsünde devamlı hale gelmeleri önemli bir kargaşaya neden olmuştur (Şahinkesen, 1991, s. 395). Yine de bunca kargaşa ve isyana rağmen sistem yaşayabilmiş, Osmanlı'da mesleki eğitim 20. yüzyılın başına kadar yeni bir düzene evrilememiştir.

Gedik sisteminin getirilmesiyle iş yeri sahibi usta sayısının sınırlandırılması kalfalık üzerinden Osmanlı ekonomisinde sorunlara yol açmıştır. Sistemin sürdürülebilirliği için usta olması gerektiği halde gedik sahibinin yanında istihdam edilen kalfaların alacakları ücretler nasıl belirlenebilir? Neden böyle açık hak kaybı içeren bir durumda dahi haklarını alamayan kalfalar sistemi yıkabilecek düzeyde sistematik bir olumsuz davranışa ulaşamamıştır? Ahilik düzeninin geleneksel yönünün ortadan kalkması ve neredeyse bir devlet kurumu yapısına yaklaşması karşısında gedik kurumsal olarak neden çökmemiştir? Bu soruların yanıtları 11. yüzyıl mağribi tüccarlar ve deniz aşırı acenteleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Greif (1993)<sup>3</sup> temel alınarak modellenilebilir.

### 3.1. Oyun

Ustalar (U) ve kalfalar (K) tarafından oynanan bir mükemmel ve tam bilgi oyunu modelleyelim,  $K > U$  olsun. Oyuncular geleceğe dair ortak indirgeme katsayısına ( $\delta$ ) sahiptir. Bir kalfanın gelecekte herhangi bir zamanda gedik sahibi olma olasılığı  $\pi$ 'dir. Her dönemin başında temsili usta işsiz kalfa havuzundan birini rassal olarak seçip işe alsın ve her kalfa aynı anda sadece bir usta tarafından işe alsın. Kalfa istihdam etmeyen bir ustanın ödülü  $\kappa > 0$ , kalfaya önerilen ücret  $W$  olsun. Kalfa ücreti öğrendikten sonra dürüst ya da hilekâr olmaya karar verir ve kalfa dürüst ise ustanın ödülü  $\gamma - W$ , kalfanın ödülü  $W$  olsun (iş birliğinden elde edilen toplam kazanç  $\gamma$ 'dır). Kalfa hile yaparsa kendi ödülü  $\alpha > W$  iken ustanın ödülü 0 olur<sup>4</sup>. Ödüllerin dağıtımından sonra usta kalfa ile olan iş ilişkisini sonlandırmaya ya da devam etmeye kadar verir. Öte yandan her dönemde ustanın o kalfa ile iş ilişkisini sonlandırmasını gerektirecek ve üzerinde kontrolü olmayan bir durum olma olasılığı  $\tau$ 'dur. Belirli bir dönem işsiz kalmış kalfanın elde edeceği olağan fayda (reservation utility)  $\bar{w} \geq 0$  olsun. Modelin varsayımları aşağıdaki gibidir:

- $\gamma > \kappa + \bar{w}$  iş birliği etkindir
- $\gamma > \alpha > \bar{w}$  hile yapmak zararlı sonuçlanır, kalfa hile yapmayı olağan faydasına yeğler
- $\kappa > \gamma - \alpha$  usta, kalfa hilekarsa ya da  $\alpha$  kadar ücret alacaksa tek başına iş yapmayı tercih eder

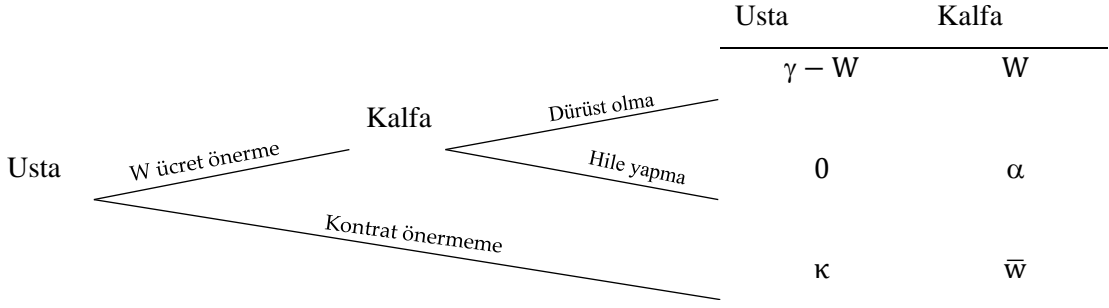
Bu şartlar altında açık formda tek dönemlik oyun aşağıdaki gibi gösterilebilir:

<sup>3</sup> Tarihi kurumların oyun teorisi ile incelenmesi literatürde sıkça karşılaşılmakla birlikte öne çıkan çalışmalar Greif (1993; 1994; 1995; 1996; 1998; 2006), David (1994), Calvert (1995) olarak örneklendirilebilir.

<sup>4</sup> Bu durum kalfanın mesleki olarak usta kapasitesinde olması ve iş yerini/araç gereci sadece kendine fayda sağlayacak şekilde kullanması ile örneklendirilebilir. Ayrıca Yıldırım ve Ağır (2015)'te bahsedildiği gibi gedik sahiplerinin gedik'lerini kiralamaları da mümkündür.



## Şekil 2: Tek Dönemlik Usta – Kalfa Oyunu



Tek dönemlik oyun tek yönlü, sıralı hamle Mahkumlar İkilemi'dir. Usta bir kalfaya  $W < \alpha$  olacak şekilde bir teklif yapar ya da hiç teklif yapmaz. Teklif alan kalfa ise aldığı teklifi kabul eder ve dürüst ya da hilekâr olma kararını verir. Tek dönemlik oyun sonucunda Nash dengesi (kontrat önermeme, hile yapma)'dır.

Usta sonlu bir ömre sahip olsa da gedik babadan oğula aktarılabilir bir sözleşme olduğundan yerine varisini geçirmeyi amaçlar. Bu nedenle yaşlandıkça sistemin işleyişi (itibar) kendisi için önemini yitirmez. Bu nedenle yine Greif (1993)'teki gibi sonsuz tekrarlı oyun düşünülebilir. Tek dönemlik oyundan sonsuz tekrarlı oyuna geçmek ödüllerin algılanmasında değişiklik içerecektir. Kalfa yanında çalıştığı ustaya hile yapmayarak dönem sonunda yeniden işe alınmasını garanti etmek isteyecek, usta ise kendine hile yapmamış olsa dahi başka bir ustaya hile yapmış bir kalfayı istihdam etmek istemeyecektir. Bu noktada Çok Taraflı Cezalandırma Stratejisi (ÇTCS) izlendiğini düşünelim:

- Usta kalfaya  $W^*$  Ücret önerir,
  - Kalfa dürüst ise (ve zorunlu fesih olmazsa) aynı kalfayı tekrar işe alır,
  - Kalfa hile yaptıysa işten çıkarır
  - Herhangi bir ustaya hile yapan kafayı asla işe almaz
  - Zorunlu fesih olduğunda işsiz dürüst kalfalar arasından birini istihdam etmek için rastgele tercih yapar
- Dürüst kalfanın stratejisi:
  - $W^*$  ücret ödendiğinde dürüst olmak,
  - $W^*$ 'dan düşük ücret ödendiğinde hile yapmaktır.
- Hilekar kalfanın stratejisi:
  - $W_h$ 'den düşük bir ücret ödendiğinde hile yapmaktır ( $W_h > W^*$ ).

Peki ÇTCS altoyun mükemmel dengesi midir? Usta kendisine hile yapmayan/yapmayacak olan (daha önce hile yapmış olan) kalfaya misilleme yapar mı? Bunun için önce  $W^*$  optimal ücretin belirlenmesi gerekir.

- $k_d$  işsiz bir dürüst kalfanın (son işinde dürüst olan) işe alınması olasılığını;  $k_h$  ise işsiz bir hilekar kalfanın (son işinde hile yapan) işe alınması olasılığını belirtsin. Burada tüm usta ve kalfalar aynı stratejiyi uygulamaktadır. Ayrıca kalfalar cezalandırmadan kaçınan ustalara tekraren hile yaparak onların bu iş birliği eksikliğini cezalandırma arayışına girmemektedir.
- Usta  $W^*$  ücret önerir, zorunlu işten çıkarma olmadıkça dürüst kalfasını istihdam etmeye devam eder, kalfa hile yaptığında onu işten çıkarır ve işsiz dürüst kalfalar arasında rastgele bir seçim yapar, hiçbir zaman hile yapmış bir kalfaya iş teklif etmez.

- Dürüst bir kalfa en az  $W^*$  kadar ücret alırsa dürüst davranır,  $W^*$ 'dan düşük ücret alırsa hile yapar.
- Hilekar kalfa ise kendisine  $W_h$ 'den düşük bir ücret önerilirse hile yapar ( $W_h > W^*$ ).

**Önerme 1:**  $\pi, \delta \in (0,1)$ ,  $k_h < 1$ ,  $k_h \leq k_d$  olmak üzere; kalfa için dürüst olma tercihinin en iyi yanıt olması için gereken optimal ücret  $W^* = w(\delta, k_d, k_h, \tau, \gamma, \pi, \bar{w}, \alpha) > \bar{w}$ . Ayrıca  $w(\cdot)$  fonksiyonu  $\delta, k_d, \gamma, \pi$ 'ye göre azalan,  $k_h, \tau, \bar{w}, \alpha$  için artandır.

**İspat 1:**  $W^*$  ücret önerilen kafanın hile yaparak kazanç elde edemeyeceğini göstermek için,

- İstihdam edildiği sürece dürüst olan kalfanın ömür boyu elde edeceği beklenen faydanın bugünkü değeri  $V_d$  ile,
- İşsiz dürüst kalfanın ömür boyu elde edeceği beklenen faydanın bugünkü değeri  $V_d^u$  ile
- İşsiz hilekar kalfanın (gelecekte işe alınırsa dürüst olacaktır) ömür boyu elde edeceği beklenen faydanın bugünkü değeri  $V_h^u$  ile

gösterilsin.

Optimal ücret  $W^*$  önerilen kalfa hile yapmaktan kazanç sağlayamaz ve yaşam boyu faydası  $V_d$  olan bir kalfa ne zaman istihdam edilirse edilsin dürüst olacaktır.

$$V_d = W^* + \delta(1 - \tau - \pi)V_d + \tau V_d^u + \pi(\gamma - W^*) \quad (1)$$

$$V_i^u = \delta k_i V_d + \delta(1 - k_i)(\bar{w} + V_i^u), \quad i = d, h \quad (2)$$

Bir kez hile yapmak  $\alpha + V_h^u$  ödüle sahiptir bu nedenle  $V_d \geq \alpha + V_h^u$  olduğu sürece kalfa hile yapmaktan kaçınacaktır. Bu koşul üzerinde Denklemler 1 ve 2 yeniden düzenlenerek kalfa ancak ve ancak aşağıdaki durumda dürüst olur:

$$W \geq \bar{w} \left[ \frac{\frac{1 - k_h}{k_h} H_h}{(1 - H_h)(1 - \pi)} - \frac{1 - k_d}{k_d} \frac{\tau H_d}{1 - \pi} \right] + \frac{\alpha - \pi\gamma}{1 - \pi} + \frac{1}{(1 - H_h)(1 - \pi)} = W^* \quad (3)$$

Burada  $H_i$  aşağıdaki gibidir:

$$H_i = \frac{\delta k_i}{1 - \delta(1 - k_i)} \quad (4)$$

Çok taraflı cezalandırma stratejisinde kalfa dürüst olmak için “olağan fayda”nın üzerinde bir ücretle teşvik edilirken işten atılma cezasıyla tehdit edilmektedir. İşsiz kalfa ile istihdam edilen kalfanın hayat boyu beklenen faydası hile yaparak elde edilecek tek dönemlik faydadan yüksektir böylece kalfa dürüst olmayı tercih eder. Denklem 1'e göre kalfa bir çalışan olarak patronun faydasını (ya da işletmenin karlılık seviyesini) gelecekteki muhtemel sahiplik olasılığı üzerinden içselleştirmekte ve usta olma olasılığı sürdükçe ( $\pi \gg 0$ ) daha yüksek katma değer üretmekten kendisine fayda sağlayacaktır. Kalfanın gelecekte usta olabilme olasılığı ( $\pi$ ) Denklem 3'e göre dürüst olmak için beklediği en düşük ücreti azaltıcı etkiye sahiptir. Kalfanın istihdam edildiğinde ustaya sağladığı katma değerdeki artış ( $\gamma$ ) optimal ücretinde düşüşe neden olmaktadır. Bu durum kalfanın çalıştığı gedik'in bir işletme olarak düşünülerek sahibine daha karlı olması ve kalfanın gözünde muhtemel sahiplik cazibesinin artması olarak düşünülebilir. Öte yandan Şahinkesen (1991)'de belirtildiği gibi gedik sistemi oluştuktan sonra kalfaların usta olup kendi hesaplarına çalışma olanakları teorik olarak ellerinden alınmasına rağmen usta yetiştirme süreçlerinin devam etmesi, “gedik”lerin belli az sayıda ortak arasında bölünmeleri sağlanarak  $\pi \gg 0$  koşulunun korunması bu bulgularla uyumludur.

Ayrıca dürüst kalfanın yeniden işe alınma olasılığı artarken ( $k_d \uparrow$ ), hile yaparak elde edilebilecek kazanç azalırken ( $\alpha \downarrow$ ), olağandışı işsiz kalma olasılığı azalırken ( $\tau \downarrow$ ), çalışmayı tercih etmezse başka türlü elde edebileceği faydası azalırken ( $\bar{w} \downarrow$ ) ve hile yaparsa gelecekte istihdam edilme olasılığı azalırken ( $k_h \downarrow$ ), gelecekteki ücretine affettiği değer artarken ( $\delta \uparrow$ ) optimal ücret azalır.

Denge patikasında ÇTCS'nin bir altoyun mükemmel dengesi olması için tüm ustaların kalfa istihdam etmeyi optimal bulması gerekir. Greif (1993)'ten farklı olarak ahilik sistemindeki sosyal ilişkiler ve mesleki kurallar modellemede bazı avantajlar sağlamaktadır. Ustaların çıraklık eğitimi vermesinin sorumluluklar arasında sayılması, kalfaların çıraklıktan itibaren senelerce mesleki eğitimden geçerek yani istihdam edilerek kalfa olmaları ustaların kesinlikle bir kalfa istihdam etmesi ve kalfalar hakkında bilgi sahibi olunması varsayımlarını doğallaştırmaktadır. Denge patikasında optimal ücret:

$$W^* = w(\cdot, k_h, k_d) \leq \gamma - \kappa \quad (5)$$

koşulunu sağlayacak kadar düşük bir miktara karşılık gelir (Greif, 1993). Burada  $k_h = 0$  ve  $k_d = \frac{\tau U + \pi K}{(1-\pi)K - (1-\tau)U}$  olarak hesaplanacaktır. Dürüst bir kalfanın istihdam edilme olasılığı bir ustanın mevcut kalfasından zorunlu olarak ayrılmasına ve yeni ustalık hakkı elde edebilen kalfalara bağlıdır ve bir ustanın hilekar bir kalfa istihdam etmeyi tercih etme olasılığı sıfırdır.

**Önerme 2:**  $\delta \in (0,1)$  ve  $k_h < 1$  varsayımları geçerliiyken ÇTCS altında bir usta kesinlikle dürüst kalfa istihdam eder.

**İspat 2:** ÇTCS altında daha önce hile yapmış kalfalardan son dönemde tekrar hile yapan ile son dönemde dürüst olup  $\tau$  olasılıkla işsiz kalanın yeniden işe alınma olasılıkları  $k_h^h = k_h^d = 0$ 'dir. Daha önce hiç hile yapmamış dürüst bir kalfanın bu dönem hile yaparsa yeniden istihdam edilme olasılığı  $k_d^h = 0$ , zorunlu sebeplerden dolayı işsiz kalan dürüst kalfanın yeniden istihdam edilme olasılığı ise  $k_d^d = \frac{\tau U + \pi K}{(1-\pi)K - (1-\tau)U}$ 'dir. Hilekar kalfa için optimal ücret  $W_h^* = w(\cdot, k_d^d = 0, k_h^h = 0)$  ise dürüst kalfa için optimal ücret de  $W_d^* = w(\cdot, k_d^d > 0, k_h^h = 0)$  olur. Böylece,  $k_h \leq k_d$  olduğundan Önerme 1 ışığında  $W_h^* > W_d^*$  olacaktır.

#### 4. Model Çıktıları ve Tartışma

Greif (1993)'ten farklı olarak bir mesleki eğitim düzeni içeren ahlaki değerler sistemine dahil usta (- usta) – kalfa ilişkisinin modellenmesinde en kritik nokta kalfaların usta olmak üzere o iş koluna çıraklıkta girmeleri ve kalfalığı bu amaçla icra etmeleridir. Mağribi tüccarlar ile acenteleri arasında bir hiyerarşi olmamakla birlikte daha katı bir çıkar çatışması (ve burada karşılığı olmayan farklı tercih ve sorunlar) bulunmaktadır. Usta ve kalfa arasında kesin ancak aynı zamanda belirsiz bir hiyerarşi olması, hayatın olağan akışında -gedik kısıtı olsa dahi- kalfanın ustalık geleceği, kalfanın ustaya sağladığı faydadan etkilenmesini gerekli kılar. Kalfanın işini yaptığı durumda kendi ortaya koyduğu eforundan ustanın sağladığı getiriyi ustanın kişisel kazancı yerine ileride kendi sahip olacağı bir mesleğe ve hatta iş yerine ait olarak görmesi, bu durumun kendi güncel hak kayıplarına rağmen bozguncu davranışlar içine girmesine engel olması önemli bir bulgu olup alıntılanan çalışmalarda gözlemlenmiş tarihi verilerle çelişmemektedir.

Ahilik ve esnafılık kavramlarının olduğu, günümüz anlamında rekabetin düşünülmemeyeceği kısıtlı üretime sahip bir ekonomide usta-kalfa ilişkisi ahilik dışında düşünülse bile bu şekilde kabaca modellenebilir. Bir meslek sahibinin ya da tüccarın yanında uzun süre çalışan biri için herhangi bir anda usta/patronun yerini alma fırsatı oluşabilir. Bu geçiş ahi meclisleri üzerinden değerlendirme sonucu rekabete açık bir şekilde olabileceği gibi söz konusu dönemin aktif sektörlerinin eksik rekabet yapısı ve basit işletmelerin birbirinin açığını tamamlama kapasitesinin kısıtlı olduğu gerçeği düşünüldüğünde, örneğin ustanın çeşitli hastalıklar ya da çatışmalar sonucu hayatını kaybetmesi gibi durumlarda, toplumsal yargı ya da sosyal sermaye üzerinden doğal bir sahiplenme şeklinde gerçekleşebilir. Söz konusu ikinci durumda da kalfanın dürüstlüğü ile sağladığı itibarın genel bir sosyal sermayeyi temsil ettiği söylenebilir. Yanında çalıştığı

kişinin herhangi bir şekilde işten el çekmesi sonucu işi devralan kalfa o güne kadar yaptığı “fedakarlıklar” ve biriktirdiği “itibar” sonucunda esnaf nezdinde kabul görüp yeni hayatına başlayabilir. Kısacası, ahilik gibi bir sisteme sahip değerli mesleklerde sistem içi itibar kazanımının bir kalfa için faydalı olacağı gibi, fazla önem taşımayan ya da pek kimsenin ilgisini çekmeyen herhangi bir perakende iş kolunda sürdürülen pürüzsüz bir yaşam da yardımcı/kalfa için fırsatları yine aynı şekilde kimsenin tepkisini çekmeden değerlendirmesinde yararlı olacaktır.

Gedik ve ahilik yanında gayrimüslimlerce sürdürülen mesleklerde de benzer bulgular vardır. Örneğin, 1766 yılında imzalanan ve günümüz toplu iş sözleşmeleri benzeri bir yapıda olan Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması çini üretecek iş yeri sayısını sınırlamakta, yeni iş yeri açılışını o esnaf grubunun ve devletin iznine bağlayan ve kalfalara diğer iş kollarına göre yüksek alım gücüne sahip aynı zamanda kalite ve üretkenliğe göre artan bir ücret ödenmesi kararlaştırılmıştır. Fincancılık mesleğinde de çıraklıktan kalfalığa ve sonunda ustalığa geçilmesi söz konusudur ve çoğunlukla gayrimüslimlerce yapılmaktadır (Ünsür, 2005). Anlaşma sonucunda öteden beri süregelen mesleki eğitimin ustalıklı sonlanmasının mümkün olmaması, ancak diğer tüm ustaların ve devletin yeni bir kararla özel iznine bağlı olması önemli bir durumdur. Aynı zamanda çeşitli meslek gruplarının çalışanlarına ücret önermeleri konusunda ortaklaşa çalışmış olmaları model açısından değerlidir.

## Kaynakça

- Ağır, S. ve Yıldırım, O. (2015). Gedik: What’s in a name. S. Faroğhi (Ed.), *Bread from the lion's mouth: Artisans struggling for a livelihood in Ottoman cities* (ss. 217-236) içinde. Berghahn Books.
- Binmore, K. (2019). Game theory. *The Oxford handbook of ethics and economics*. Oxford University Press.
- Bowles, S. (2016). *The moral economy: Why good incentives are no substitute for good citizens*. Yale University Press.
- Bowles, S. ve Gintis, H. (2011). *A cooperative species human*. Princeton University Press.
- Calvert, R. (1995). Rational actors, equilibrium, and social institution. *Explaining social institutions*. J. Knight, I. Sened (Ed.), *Explaining Social Institutions* içinde. The University of Michigan Press.
- Critcher, C. R., Inbar, Y., ve Pizarro, D. A. (2013). How quick decisions illuminate moral character. *Social Psychological and Personality Science*, 4(3), 308–315. <https://doi.org/10.1177/1948550612457688>
- Curry, O. S. (2016). Morality as cooperation: A problem-centred approach. Shackelford, T., Hansen, R. (Ed.) *The evolution of morality*. *Evolutionary psychology* içinde. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-19671-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-19671-8_2)
- David, P. (1994). Why are institutions the ‘carriers of history’?: Path dependence and the evolution of conventions, organizations and institution. *Structural Change and Economic Dynamics*, 5(2), 205-220.
- Greif, A. (1993). Contract enforceability and economic institutions in early trade: The Maghribi traders coalition. *The American Economic Review*, 83(3), 525-548.
- Greif, A. (1994). Cultural beliefs and the organization of society: A historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies. *Journal of Political Economy*, 102(5), 912-950.
- Greif, A. (1995). Political organizations, social structure, and institutional success: Reflections from Genoa and Venice during the commercial revolution. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 151(4), 734-740.
- Greif, A. (1996). Micro theory and recent developments in the study of economic institutions through economic history. *Advances in Economic Theory*, (1).
- Greif, A. (1998). Self-enforcing political systems and economic growth: Late medieval Genoa. R. H. Bates, A. Greif, M. Levi, J.-L. Rosenthal ve B. R. Weingast (Ed.), *Analytic narratives* içinde. Princeton University Press.
- Greif, A. (2006). *Institutions and the path to the modern economy: Lessons from medieval trade*. Cambridge University Press.
- Hoffman, M., Erez Y., ve Navarrete, C. D. (2016). Game theory and morality. T. K. Shackelford ve R. D. Hansen (Ed.), *The evolution of morality* içinde. Springer.
- Kant, I. (2002). *Pratik aklın eleştiri*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kant, I. (2020). *Saf aklın eleştirisi*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Platon. (2018). *Devlet*. İş Bankası Yayınları.

- Şahinkesen, A. (1991). Çıraklık eğitiminin" Osmanlı Dönemi" durumu. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 24(2), 387-403.
- Tomasello, M. (2019). *Neden ortaklıklar kurarız?* Alfa Bilim.
- Tomasello, M. (2020) *İnsan ahlakının doğal tarihi*. Koç Üniversitesi Yayınları.
- Ünsür, A. (2010). Kütahya fincancılar esnafı anlaşması. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(50), 575-589. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/891/9931>
- White, M. (2019). *With All Due Respect: A Kantian Approach to Economics*. M. White (Ed.), *The Oxford Handbook of Ethics and Economics* içinde. Oxford University Press.
- Yıldırım, O. (2008). On sekizinci yüzyılda kurumsal bir yenilik olarak gedik: İstanbul'da İbrişim Bükücü esnafı örneği. O. Yıldırım (Ed.), *Osmanlı'nın peşinde bir yaşam: S. Faroqhi'ye armağan* içinde. İmge Yayınevi.